

대학병원간호사의 자기효능감, 업무수행능력이 직무만족도에 미치는 영향요인

김미영^{1*} · 이해경^{2†}

충북대학교병원 간호과·공주대학교 간호학과
(2019년 6월 8일 접수: 2019년 9월 19일 수정: 2019년 9월 21일 채택)

A Study on The Influence Factors of Self-Efficacy, Job Performance, and Job Satisfaction of University Hospital Nurses

Mi-Young, Kim¹ · Hye-Kyung, Lee^{2†}

¹Department of Nursing Chungbuk National University Hospital

²Department of Nursing Science, Kongju National University

(Received June 8, 2019; Revised September 19, 2019; Accepted September 21, 2019)

요약 : 본 연구의 목적은 대학병원간호사의 자기효능감, 업무수행능력이 직무만족도에 미치는 영향을 파악하기 위함이다. 연구대상은 C시에 소재한 대학병원에 근무하는 간호사 130명을 대상으로 구조화된 설문지를 이용하여 자료 수집하였다. 수집된 자료는 spss 25.0을 이용하여 평균, 표준편차, t-test, ANOVA, Pearson's correlation, 다중회귀분석을 통해 분석하였다. 연구결과 자기효능감은 5점 만점에 평균 3.24점, 업무수행능력은 5점 만점에 평균 2.74점, 직무만족도는 5점 만점에 평균 3.10점으로 나타났다. 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도와의 관계는 정적상관관계가 있었다. 직무만족도에 영향을 미치는 요인으로 자기효능감($\beta=.39, p<.001$), 30~34세의 연령($\beta=-.27, p=.001$), 근무부서 중 수술실($\beta=-.17, p=.029$), 내과병동($\beta=-.17, p=.025$), 미혼($\beta=-.20, p=.012$)순이었고, 모형의 설명력은 30.4%이었다. 본 연구결과를 바탕으로 병원간호사의 자기효능감, 연령, 근무부서 등을 고려한 직무만족도를 증진시키는 프로그램 개발이 필요하다.

주제어 : 대학병원간호사, 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도, 근무부서

Abstract : The purpose of this study is to investigate the effect of University hospital nurses' self-efficacy and job performance on job satisfaction. The subjects of this study were 130 nurses working at a university hospital in C city and collected data using structured questionnaires. The collected data were analyzed using mean, standard deviation, t-test, ANOVA, Pearson's correlation and multiple regression analysis using spss 25.0. The results showed that the self-efficacy was 3.24

[†]Corresponding author

(E-mail: hkleee@kongju.ac.kr)

This article is an addition based on a part of the first author's master's thesis from University

points for the average score, 2.74 points for the job performance, and 3.10 points for the job satisfaction. Self-efficacy, job performance, and job satisfaction were statistically correlated. The factors affecting job satisfaction were self-efficacy ($\beta=.39$, $p<.001$), age at 30~34 years ($\beta=-.27$, $p=.001$), Operating Room ($\beta=-.17$, $p=.029$), Medical ward ($\beta=-.17$, $p=.025$) and unmarried ($\beta=-.20$, $p=.012$) and the explanatory power of the model was 30.4%. Based on the results of this study, it is necessary to develop a program to improve the job satisfaction considering the self-efficacy, age, working department of hospital nurse

Keywords : University hospital nurse, Self-efficacy, Job performance, Job satisfaction, Working department

1. 서론

1.1 연구의 필요성

최근 의료기술의 발전과 더불어 환자들의 간호 요구가 증가되어지고 질병의 양상도 만성퇴행성 질환으로 전환되면서 간호사에게 질적인 간호서비스의 요구와 더불어 다양한 전문적인 역할수행이 요구되고 있다[1].

간호사는 환자 간호의 질에 책임을 지는 중요한 전문직으로 대상자의 건강요구를 효과적으로 충족시키기 위해 간호사 자신이 직무에 만족하는 것은 중요하다[2]. 간호사의 직무 만족은 자신의 사기를 진작시키고 환자에게 보다 나은 양질의 서비스를 제공하며 자신의 업무환경에 긍정적인 태도를 가지게 하지만[3], 간호사 자신이 업무에 만족하지 못하면 직무를 효과적, 효율적으로 수행하기 어렵다[4]. 그러므로 간호사의 직무만족도에 대한 관심을 갖는 것이 무엇보다 중요하며[5], 직무만족도는 자기효능감과 연관이 있어[6] 자기효능감이 높을수록 직무만족도가 높다[7].

자기효능감은 목표한 행동을 수행하는 개인의 능력에 대한 믿음을 의미하는 것으로[8] 병원간호사의 자기효능감을 확인하는 것은 중요하다. 자기효능감은 Bandura(1977)에 의해[9] 처음 사용되었으며, 발전적이고 성숙한 간호사일수록 내적 동기부여가 강하고 장기적인 발전을 위해 스스로 목표를 설정하고 나아갈 수 있다. 또한 자기효능감이 높은 간호사는 간호현장에서 간호활동에 대한 동기를 부여하고, 어려운 상황에도 잘 직면하여 업무수행을 잘 할 수 있다[10].

업무수행능력은 학습되어진 지식, 기술, 태도, 판단 등을 임상교육과정을 통하여 임상상황에서 적절하게 보여주며 유능하게 역할을 수행할 수

있는 능력이다[11]. 간호에 있어서 업무수행능력은 기대되는 표준에 부응하기 위해 요구되는 업무와 역할을 수행하는 능력이고, 의사소통과 지식, 기술, 임상추론, 정서, 가치, 반영을 매일의 실무에 사용하는 것이다[12].

직무만족도는 각 개인이 자기 직무와 관련하여 경험하게 되는 모든 감정의 균형 상태에서 기인되는 일련의 태도이며 본인의 직무로부터 얻어지거나 경험되는 욕구충족의 정도로서 가치체계에 따라 상이한 상태를 나타낸다고 할 수 있다[13]. 간호사의 직무만족은 스스로의 일에 대해 즐겁고 긍정적인 태도를 갖는 것을 넘어서 간호의 질적 향상과 타부서와의 원활한 관계형성, 이직율의 감소 등으로 간호 생산성, 그리고 간호조직의 발전에도 긍정적인 영향을 미친다[14]. 따라서 간호사가 업무를 효율적으로 수행하고 환자에게 양질의 간호를 제공하기 위해서는 무엇보다도 직무 만족이 중요하다[15,16]. 간호사의 직무만족도는 전문직관, 업무능력, 다양한 인간관계 등과 상호 관련되어 병원생산성과 간호사의 삶의 질을 향상시키므로[17] 간호사의 직무만족도를 높이는 것은 매우 중요하다.

병원간호사의 직무만족과 관련된 선행연구를 살펴보면 연령, 결혼상태, 교육정도, 임상경력, 급여수준, 교대근무 등[18,19] 일반적 특성과 직무스트레스[20]가 연관이 있다는 관련된 연구가 주를 이루고 있었고, 직무만족도에 실질적인 영향정도를 예측하기 위한 자기효능감, 간호업무수행능력 등을 포함한 연구는 미비한 실정이다.

이에 본 연구는 병원간호사의 자기효능감과 업무수행능력, 직무만족도의 정도와 관계를 파악하고 직무만족도에 미치는 영향요인을 분석하여 직무만족도 향상을 위한 프로그램 개발의 기초자료

를 제공하고자 시도되었다.

1.2 연구목적

- 1) 대학병원간호사의 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도 정도를 파악한다.
- 2) 대학병원간호사의 일반적 특성에 따른 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도차이를 비교한다.
- 3) 대학병원간호사의 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도의 상관관계를 분석한다.
- 4) 대학병원간호사의 직무만족도의 영향요인을 분석한다.

2. 연구방법

2.1. 연구설계

본 연구는 대학병원 간호사를 대상으로 병원간호사의 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도의 정도를 파악하고, 병원간호사의 직무만족도에 미치는 영향요인을 규명하기 위한 서술적 조사 연구이다.

2.2. 연구대상 및 자료수집

본 연구는 C시에 소재한 일개 대학병원에 근무하는 간호사를 대상으로 하였다. 본 연구에 필요한 대상자 수를 산출하기 위해 G-Power 3.1 프로그램을 이용하여, 다중회귀분석에 필요한 대상자수는 유의수준 .05, 검정력 .90, 효과크기 .15, 예측변수 5개를 기준으로 산출한 최소 표본수는 총 116명으로 나타났다. 탈락률 10%를 고려하여 총 130명에게 설문지를 배포하였고, 최종 수거된 설문지 130부를 대상으로 분석하였다. 대상자의 윤리적인 측면을 고려하여 연구목적과 내용에 관하여 충분히 설명하였으며 본 연구는 생명윤리심의위원회(Institutional Review Board)의 심의를 거쳐 연구승인(KNU-IRB-2015-50)을 받고, 간호부에 연구 목적과 취지를 설명하여 승인 받고 서면 동의를 받은 대상자에게 자료 수집을 하였다.

자료 수집은 C시에 소재한 일개 대학병원에서 근무하는 간호사를 대상으로 자료를 수집하였고 설문지는 연구자가 직접 각 병동의 수간호사의 도움을 얻어 각 부서의 간호사들에게 배포하였다. 연구 목적을 이해하고 동의한 간호사에 한해 자료

수집을 실시하였으며 익명으로 처리되어 연구목적으로만 사용되며, 개인에 관한 어떠한 인적사항이나 정보도 노출하지 않을 것, 설문지의 참여는 자발적이며, 참여를 결정한 후에라도 그만둘 수 있고 그에 따른 손해는 없음을 설명하였고 설문지에 응답한 대상자에게는 소정의 선물을 하였다. 설문지는 연구자가 직접 회수 하였으며 총 130부를 배부하여 130부가 회수되었고 총 130부를 최종 자료 분석에 사용하였다.

2.3. 연구도구

2.3.1. 일반적 특성

연령, 결혼상태, 최종학력, 임상경력, 직위, 근무부서 등 총 6문항으로 구성되었다.

2.3.2. 자기효능감

자기효능감은 Sherer와 Maddux(1982) 등[21]이 개발한 자아효능감 측정도구(General self efficacy)를 정애순[22]이 수정 보완한 도구를 사용하였으며, 각 문항은 Likert형 척도로 '전혀 아니다' 1점, '항상 그렇다' 5점으로 5점 척도 총 17 문항이며 점수가 높을수록 자기효능감이 높은 것을 의미한다. 개발당시의 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었으며, 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .95$ 이었다.

2.3.3. 업무수행능력

업무수행능력은 이원희 등[23]이 개발한 임상수행능력 측정도구로 22개 문항으로 하위영역은 간호과정 및 간호기술 10문항, 지도력 5문항, 교육/협력관계 7문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert형 척도로 업무수행능력에 따라 '매우 못함' 1점, '매우 잘함' 5점 척도로 점수화 하였고 점수가 높을수록 업무수행능력이 높은 것을 의미한다. 개발당시의 Cronbach's $\alpha = .97$ 이었으며 본 연구에서 신뢰도는 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

2.3.4. 직무만족도

직무만족도에 관한 측정도구는 Stamps(1978) [24]등에 의해 개발된 직무만족 도구를 박성애와 윤순녕[25]이 한국 실정에 맞게 수정, 보완한 도구로 30문항으로 하위영역은 전문 직업적 수준 7 문항, 상호작용 5문항, 직무 4문항, 자율성 5문항, 행정 6문항, 보수 3문항으로 구성하였다. 각 문항은 Likert형 척도로 '전혀 그렇지 않다' 1점,

‘매우 동의 한다’ 5점 척도로 점수화 하였고, 점수가 높을수록 직무만족도가 높음을 의미한다. 개발당시의 Cronbach's $\alpha = .71$ 이었으며, 본 연구에서 Cronbach's $\alpha = .96$ 이었다.

2.4. 자료분석

본 연구에서는 수집된 자료는 SPSS Win 25.0 통계 프로그램을 이용하였으며, 구체적인 분석방법은 다음과 같다.

- 대상자의 일반적 특성, 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도는 빈도, 백분율, 평균, 표준편차를 이용하여 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도의 차이는 t-test와 ANOVA를 이용하였으며, 사후검증은 Scheffe' test로 분석하였다.
- 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도의 상관관계는 Pearson's correlation coefficient로 분석하였다
- 대상자의 직무만족도에 미치는 영향요인은 다중회귀분석을 이용하였다.

3. 연구결과

3.1. 대상자의 일반적 특성

연구대상자의 연령은 35세 이상 30%(39명)로

가장 많았고, 25세~29세 28.5%(37명), 30세~34세 21.5%(28명), 20세~24세 20%(26명)의 순으로 나타났다. 결혼 상태는 미혼 60%(78명), 기혼 40%(52명)이었다. 최종학력은 학사 60%(78명), 전문학사 33.1%(43), 석사이상 6.9%(9명)순이었다. 임상경력은 10년 이상 36.2%(47명)로 가장 많았고, 5~10년 미만 19.2%(25명), 1년 미만 및 1~3년 미만은 각각 16.2%(21명)순으로 나타났다. 직위는 일반 간호사 95.4%(124명)로 많았으며, 근무부서는 중환자실 30%(39명), 외과병동 20.8%(27명), 수술실 20.8%(27명), 내과 병동 13.8%(18명), 외래 7.7%(10명), 응급실 6.9%(9명)순이었다.

3.2. 대상자의 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도의 정도

연구대상자의 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도 정도는 <Table 1>와 같다. 연구대상자의 자기효능감 정도는 5점 만점에 평균 $3.24 \pm .59$ 점으로 나타났고, 업무수행능력의 정도는 5점 만점에 평균 $2.74 \pm .49$ 점으로 나타났으며 항목별 하위영역을 살펴보면, 지도력 평균 $2.92 \pm .62$ 점으로 가장 높았고 간호과정 및 간호기술 평균 $2.78 \pm .61$ 점, 교육 및 협력관계 평균 $2.70 \pm .46$ 점이었다. 직무만족정도는 5점 만점에 평균 3.10 ± 0.36 점이며 항목별 하위영역을 살펴보면, 전문직업적 수준 평균 $3.54 \pm .57$ 점으로 가장 높았으며, 상호작용 평균 $3.37 \pm .65$ 점, 직무/업무에 관한 평균 $3.28 \pm .36$ 점, 행정적인 면 평균 $2.85 \pm .64$ 점, 보

Table 1. Scores for Self-efficacy, Job performance, Job satisfaction (N=130)

Variables	Minimum	Maximum	M ± SD
Self-efficacy	1.76	4.58	3.24 ± .59
Job performance	1.45	4.05	2.74 ± .49
Nursing Process and Nursing Skills	1.30	5.00	2.78 ± .61
Leadership	1.20	5.00	2.92 ± .62
Education / Partnership	1.48	4.03	2.70 ± .46
Job satisfaction	1.90	4.00	3.10 ± .36
Professional level	2.00	5.00	3.54 ± .57
Interaction	1.00	5.00	3.37 ± .65
Job / work	2.50	4.25	3.28 ± .36
Autonomy	1.40	4.00	2.76 ± .44
Administrative aspect	1.00	4.33	2.85 ± .64
About remuneration	1.96	3.98	3.11 ± .35

수에 관한 것 평균 2.85±.64점, 자율성 평균 2.76±.44점 순으로 나타났다.

3.3. 대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도의 차이

연구대상자의 일반적 특성에 따른 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도의 차이는 <Table 2>과 같다. 일반적 특성에 따른 자기효능감의 차이를 분석한 결과 연령(F=4.04, p=.009), 최종학력(F=5.96, p=.003), 근무부서(F=0.10, p=.000)에 따른 자기효능감의 정도 차이가 통계적으로 유의하였다. 사후검정을 위하여 Scheffe 분석을 실시한 결과, 연령에 따른 자기효능감의 차이는 35세 이상 집단(3.39±0.60)과 30세-34세 집단(3.38±0.63)이 20세-24세 집단(2.92±0.56)과 25세-29세 집단보다 높은 것으로 나타났다. 최종학력에

따른 자기효능감의 차이는 석사 이상 집단(3.85±0.47)이 전문학사 집단(3.28±0.58)과 학사 집단(3.16±0.58)보다 높은 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 업무수행능력의 차이를 분석한 결과 연령(F=10.65, p=.000), 결혼상태(t=15.22, p=.000), 최종 학력(F=9.09, p=.000), 임상경력(F=9.53, p=.000), 직위(t=9.28, p=.003)에 따른 업무수행능력의 정도 차이가 통계적으로 유의하였다. 사후검정을 위하여 Scheffe 분석을 실시한 결과, 연령에 따른 업무수행능력의 차이는 35세 이상 집단(3.59±0.44)이 20세~24세 집단(3.03±0.36)과 25세-29세 집단(3.19±0.49), 30세-34세 집단(3.28±0.30)보다 높은 것으로 나타났다. 최종학력에 따른 업무수행능력의 차이는 석사 이상 집단(3.89±0.20)이 전문학사 집단(3.29±0.40)과 학사 집단(3.23±0.47)보다 높은

Table 2. Differences in Self-efficacy, Job performance, Job satisfaction by General Characteristics (N=130)

Characteristics	Categories	Self-efficacy		Job performance		Job satisfaction	
		(M±SD)	t/F(p)	(M±SD)	t/F(p)	(M±SD)	t/F(p)
Age(yrs)	20~24 ^a	2.92 ± .56		3.03 ± .36		3.11 ± .32	
	25~29 ^b	3.21 ± .56	4.04(.009)	3.19 ± .49	10.61(.000)	3.06 ± .35	4.67(.004)
	30~34 ^c	3.38 ± .63	a,b<c,d	3.28 ± .30	a,b,c<d	2.98 ± .29	a,b,c<d
	≥35 ^d	3.39 ± .60		3.59 ± .44		3.26 ± .30	
Marital status	Not married	3.18 ± .58	2.71(.102)	3.17 ± .45	15.22(.000)	3.06 ± .33	5.72(.001)
	Married	3.25 ± .60		3.48 ± .41		3.20 ± .32	
Education level	College graduated ^a	3.28 ± .58		3.29 ± .40		3.09 ± .26	
	Bachelor's degree ^b	3.16 ± .58	5.96(.003) a,b<c	3.23 ± .47	9.09(.000) a,b<c	3.10 ± .37	1.86(.159)
	≥Master's degree ^c	3.85 ± .47		3.89 ± .20		3.32 ± .23	
Clinical Careers (yrs)	<1	3.05 ± .57	0.06(2.30)	2.89 ± .32	9.53(.000) a,b,c<d,e	3.18 ± .34	3.89(.005)
	≥1~<3	3.02 ± .53		3.23 ± .41		3.16 ± .23	
	≥3~<5	3.22 ± .58		3.22 ± .56		2.92 ± .39	
	≥5~<10	3.41 ± .62		3.30 ± .29		2.98 ± .29	
Position (nurse)	Staff	3.23 ± .60	2.81(.96)	3.27 ± .45	9.28(.003)	3.10 ± .33	3.01(.085)
	≥Charge	3.64 ± .37		3.84 ± .20		3.35 ± .13	
Working department	Medicine Ward	2.75 ± .52	0.10(.000)	2.93 ± .35	1.41(.224)	2.96 ± .36	4.30(.001)
	Surgical Ward	2.80 ± .60		3.14 ± .44		3.16 ± .36	
	Intensive Care Unit	2.74 ± .60		3.11 ± .33		3.07 ± .29	
	Emergency Room	2.69 ± .69		3.01 ± .35		2.93 ± .30	
	Operating Room	2.78 ± .60		3.16 ± .35		3.18 ± .31	
	Outpatients	2.75 ± .59		3.22 ± .16		2.42 ± .73	

것으로 나타났다. 임상경력에 따른 업무수행능력의 차이는 10년 이상 집단(3.54 ± 0.43)과 5년~10년 미만 집단(3.30 ± 0.29)이 1년 미만(2.89 ± 0.32)과 1년~3년 미만 집단($3.23 \pm .41$), 3년~5년 미만 집단($3.22 \pm .56$)보다 높은 것으로 나타났다.

일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 보면, 연령($F=4.67, p=.004$), 결혼상태($t=5.72, p=.001$), 임상경력($F=3.89, p=.005$), 근무부서($F=4.30, p=.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 사후검정을 위하여 Scheffe 분석을 실시한 결과, 연령에 따른 직무만족도 차이를 보면 35세 이상 집단(3.26 ± 0.30)이 30세~34세(2.98 ± 0.29) 집단, 25세~29세 집단($3.06 \pm .35$)과 20세~24세($3.11 \pm .32$) 집단보다 높은 것으로 나타났다.

3.4. 대상자의 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도와의 상관관계

연구대상자의 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도와의 상관관계를 분석한 결과 직무만족도는 자기효능감($r=.703, p<.001$), 업무수행능력($r=.859, p<.001$)에서 매우 강한 정적 상관관계가 있었다. 즉 자기효능감과 업무수행능력이 높을수록 직무만족도도 높았다(Table 3).

3.5. 대상자의 직무만족도에 영향을 미치는 요인

본 연구대상자인 대학병원간호사의 직무만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하기 위해 연령, 결혼상태, 학력, 직위, 근무부서를 더미변수로 변환하고 임상경력, 자기효능감, 업무수행능력을 투입하여 단계적 다중회귀분석(stepwise multiple regression)을 실시하였다.

회귀분석의 가정을 검정한 결과 모두 충족하는 것으로 나타났다. Durbin-Watson을 이용하여 오차의 자기상관을 검정한 결과 2.296로 자기상관이 없다고 할 수 있다. 다음으로 공차한계와 VIF 값을 이용하여 다중공선성을 검정한 결과 공차한계가 .98~.93이었고 VIF값이 1.02~1.07로 모든

변수는 다중공선성의 문제가 없는 것으로 나타났다. 잔차 분석 결과 모형의 선형성(linearity), 오차항의 정규성(normality), 등분산성(homoscedasticity)이 확인되었다.

회귀모형을 분석한 결과 회귀모형은 유의하였고($F=10.81, p<.001$), 모형의 설명력은 30.4%이었다. 병원간호사의 직무만족도에 가장 큰 영향을 미치는 요인으로는 자기효능감($\beta=.39, p<.001$)이었고, 그다음은 대상자의 30~34세의 연령($\beta=-.27, p=.001$), 미혼($\beta=-.20, p=.012$), 근무부서 중 수술실($\beta=-.17, p=.029$), 내과병동($\beta=-.17, p=.025$) 순 이었다(Table 4).

4. 논 의

본 연구는 대학병원간호사의 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도의 정도를 파악하고 직무만족도에 미치는 영향요인을 확인하여 병원간호사의 직무만족도를 높이기 위한 기초자료를 제공하였다는 점에서 의의가 있다.

본 연구에서 대학병원간호사의 자기효능감의 정도를 파악한 결과 자기효능감 점수는 5점 만점에 평균 3.24점으로 중간이상 높음을 알 수 있다. 병원간호사 대상 자기효능감 정도를 측정했던 선행연구를 살펴보면, 서울경기지역 종합병원 간호사 대상으로 한 정애순[22]의 연구에서 3.56점, 서울 및 광역시 대학병원 등의 간호사 대상으로 한 이애경 등[26]의 연구에서 3.54점으로 본 연구결과가 다소 낮은 점수로 나타났다. 이러한 결과는 선행연구의 대상자와 본 연구의 대상자의 표본집단이 서울경기지역의 도시와 지방에 위치한 도시간의 지역적 변수의 차이에 의한 것으로 생각된다. 임상간호사의 자기효능감은 경험을 통해 향상되고[27] 지속적인 교육의 기회와 적절한 보상이 주어질 때[28] 자기효능감은 향상되므로 도시-지방에 위치한 병원간호사의 인구학적, 지

Table 3. Correlation among Self-efficacy, Job performance, Job satisfaction (N=130)

Variables	Self-efficacy $r(p)$	Job Performance $r(p)$
Job Performance	.709(<.001)	
Job Satisfaction	.703(<.001)	.859(<.001)

Table 4. Factor Affecting Job Satisfaction Self-efficacy, Job performance, Job satisfaction (N=130)

Variables	B	SE	β	t	p
Constant	2.58	0.15		17.40	.000
Self-Efficacy	0.22	0.04	0.39	5.10	.000
Age (30~34yrs)	-0.22	0.06	-0.27	-3.45	.001
Marital status (Not married)	-0.13	0.05	-0.20	-2.54	.012
Working department (Medicine Ward)	-0.17	0.07	-0.17	-2.26	.025
Working department (Operating Room)	-0.22	0.10	-0.17	-2.21	.029
$R^2=.304$, Adj $R^2=.275$, $F=10.81$, $p<.001$					

*Reference group: Age(yrs)=20~24;25~29;≥35, Working department (Medicine Ward)=Surgical Ward; Intensive Care Unit; Emergency Room; Operating Room; Outpatients, Working department (Operating Room)=Medicine Ward; Surgical Ward; Intensive Care Unit; Emergency Room; Outpatients,

역적 특성에 대한 포괄적인 연구가 필요하다. 본 연구의 일반적 특성에 따른 자기효능감의 차이를 분석한 결과 연령($F=4.04$, $p=.009$), 최종학력($F=5.96$, $p=.003$), 근무부서($F=0.10$, $p<.001$)에 따른 자기 효능감의 차이가 통계적으로 유의하였다. 자기효능감은 연령이 35세 이상에서, 석사이상의 학력에서 근무부서에 따라 자기효능감이 높았다. 병원간호사가 간호업무를 수행함에 있어 근무지의 환경이나 개인의 특성 및 경험에 따라 자기효능감의 차이가 있을 수 있으므로[29] 병원간호사의 자기효능감을 높이기 위한 다양한 환경을 경험할 수 있는 방안 모색이 필요하다.

본 연구의 결과 간호사의 업무수행능력 정도는 5점 만점에 평균 2.74점으로 대상자 자신의 간호수행능력을 중간 수준으로 평가하였다. 본 연구결과 하부영역별 점수를 보면 본 연구에서 지도력 2.92점, 간호기술 2.78점, 교육/협력관계 2.70점 순으로 나타났다. 서울소재 500병상의 대학병원 병동간호사를 대상으로 한 성미혜와 엄옥봉[30]의 연구에서 2.76점으로 본 연구결과와 유사하였다. 그러나 서울 및 대구광역시 소재 대학병원 암병동 간호사와 일반병동 간호사를 대상으로 한 이애경 등[26]의 연구에서 3.94점, 서울소재 대학병원 임상간호사를 대상으로 한 김미란[31]연구에서 3.70점으로 본 연구결과보다 업무수행능력 점수가 높게 나타나 병원간호사를 대상으로 업무수행능력 정도를 추후 반복하여 연구할 필요가 있다. 본 연구대상자의 일반적 특성에 따른 업무수행능력의 차이를 분석한 결과 연령($F=10.61$, $p<.001$), 결혼상태($t=15.22$, $p<.001$), 최종학력

($F=9.09$, $p<.001$), 임상경력($F=9.53$, $p<.001$), 직위($t=9.28$, $p=.003$)에 따른 업무수행능력의 차이가 통계적으로 유의하였으며 본 연구대상자의 간호업무수행의 하부영역을 살펴보면 교육/협력관계와 관련된 간호수행을 가장 높게 평가하고 있음을 알 수 있다. 업무수행능력은 임상에서의 능숙한 기술과 문제 해결 능력을 나타내기 때문에 전문적 실무를 기본으로 하는 임상 실무에서 평가가 중요하므로[32], 환자들에게 수준 높은 간호를 제공하기 위하여 교육/협력관계, 리더십, 간호기술 등을 포함한 업무수행능력을 향상시킬 수 있도록 표준화 된 간호업무수행 프로그램 개발 및 모색이 필요하다.

본 연구 결과 대학병원간호사의 직무만족도의 정도는 5점 만점에 평균 3.10점으로 중간 이상의 직무만족도를 보이고 있으며, 하위영역으로 직무/업무는 3.28점, 보수 3.11점, 행정 2.85점 순으로 나타났다. 200병상 규모의 병원간호사를 대상으로 한 공유경[18]의 연구에서 2.88점, 김유경[33]의 연구에서 2.92점으로 본 연구결과와 직무만족도 점수가 다소 높았다. 이러한 결과는 병원규모의 차이[34]에 의한 것으로 사료된다. 본 연구의 일반적 특성에 따른 직무만족도의 차이를 분석한 결과 연령($F=4.67$, $p=.004$), 결혼상태($t=5.72$, $p<.001$), 근무부서($F=4.30$, $p<.001$)에서 통계적으로 유의한 차이가 있었다. 연령이 많을수록 직무수행능력과 자율성이 증가함에 따라 직무만족도가 높아진 것으로 볼 수 있다[35]. 따라서 병원 규모와 연령, 결혼상태, 근무부서 등의 특성에 따라 차이가 있으므로 이러한 변수를 고려하여 직

무만족도를 높이기 위한 프로그램 개발이 필요하다. 그러나 본 연구에서 일반적 특성 중 선행연구에서 직무만족도에 영향을 미치는 요인 중 하나인 교대근무 여부[19]에 대한 특성을 사용하지 않아 추후 교대근무와 의료기관 종별 등을 포함한 추후 연구가 필요하다.

본 연구의 병원간호사의 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도와 의 상관관계 분석에서 직무만족도는 자기효능감($r=.703$, $p<.001$), 업무수행능력($r=.859$, $p<.001$)은 매우 강한 정적 상관관계를 보였다. 즉 자기효능감, 업무수행능력이 높을수록 직무만족도가 높은 것으로 나타났다. 이러한 결과는 임상간호사를 대상으로 한 송경자 등[36], 성미혜와 엄옥봉[30], 김미란[31] 등의 연구와 유사하였다. 병원간호사의 자기효능감과 업무수행능력이 높을수록 직무만족도가 높아지는 연관성을 확인할 수 있었다.

본 연구 대상자의 직무만족도에 가장 강하게 영향을 미치는 요인은 자기효능감($\beta=.39$, $p<.001$)이었다. 그다음은 대상자의 30~34세의 연령($\beta=-.27$, $p=.001$), 미혼($\beta=-.20$, $p=.012$), 근무부서 중 수술실근무($\beta=-.17$, $p=.029$), 내과병동($\beta=-.17$, $p=.025$) 순 이었으며 회귀모형을 분석한 결과 회귀모형은 유의하였고($F=10.81$, $p<.001$), 모형의 설명력은 30.4%이었다. 병원간호사를 대상으로 한 선행연구[37]에서도 직무만족도에 자기효능감이 영향을 미친다고 하여 본 연구결과를 지지하였다. 이에 자기효능감 증진을 위한 부서별, 연령대별 특성을 고려한 직무교육프로그램 개발 및 적용이 필요하다.

본 연구에서 일반적 특성 중 연령대가 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 본 연구 대상자의 연령대에서 30~34세가 20~24세, 25~29세, 35세 이상보다 직무만족도가 낮았다. 어금숙[38]의 연구에서도 연령이 31~35세에 해당하는 간호사군이 다른 연령 군에 비해 직무만족도가 가장 낮게 나타났으며 동시에 이직의도 또한 가장 높게 나타난다고 하여 본 연구결과를 지지하였다. 30~34세 연령대의 간호사들은 업무수행 속도가 끝난 후로 조직의 중추적 역할을 담당하는 핵심임에도 불구하고, 상당수가 이직의도를 가지고 근무하고 있어[38], 30~34세의 연령대에 있는 간호사들의 직무만족도를 높일 수 있는 중재가 필요하다.

본 연구에서 일반적 특성 중 근무부서가 직무만족도에 영향을 미치는 것으로 나타났다. 내과계

병동과 수술실에 근무하는 간호사가 외과계 병동, 응급실, 외래파트보다 직무만족도가 낮았다. 이러한 결과는 내과계에 근무하는 간호사의 경우에는 다양한 질병의 특성에 비해 짧은 교육을 받고 업무현장에 투입되어 직접간호를 수행하며 환경관리, 타부서와의 협력 등 주어진 근무시간 내에 많은 간호업무를 실행하여야 하는 현실 등이[38] 직무만족도에 영향을 미쳤을 것으로 사료된다. 또한 수술실간호사들은 스트레스가 많은 업무 환경속에서 중대한 돌봄의 기술을 순서대로 수행해야 한다는 점에서 더 취약하다. 수술실의 업무환경을 이해하지 못하고 수술실에 배치되는 35~65%의 신규간호사들이 1년 이내에 이직하고 있으며 경력간호사는 55%가 이직한다고 보고되고 있다[39, 40]. 수술실 간호사들은 수술이 진행되는 동안 어떠한 갈등 상황이 발생하더라도 자리를 피할 수 없는 업무환경으로 60%의 간호사가 2년이 지나면 직무만족도가 급격히 낮아진다고[41]. 그러므로 내과계병동 및 수술실에서 근무하는 간호사들은 정기적으로 직무만족도를 면밀히 사정할 필요가 있다.

본 연구대상자의 직무만족도에 결혼여부가 영향을 미치는 것으로 나타났다. 병원인력을 대상으로 직무만족에 영향을 미치는 요인을 연구한 위광복[42]의 연구에서 결혼과 연령이 통계적으로 유의하다고 하여 본 연구결과와 유사하였다.

따라서 병원간호사의 직무만족도를 향상시키기 위하여 자기효능감, 연령대, 근무부서 등을 고려하고 신입간호사, 경력간호사 등의 특성을 고려한 지속적인 교육 및 상담이 필요하다.

5. 결론 및 제언

본 연구는 대학병원간호사를 대상으로 자기효능감, 업무수행능력, 직무만족도 정도를 파악하고 직무만족도에 미치는 영향요인을 분석하기 위한 서술적 조사연구이다. 연구의 결과 직무만족도는 연령, 결혼상태, 임상경력, 근무부서에 따라 차이가 있었으며, 직무만족도는 자기효능감과 업무수행능력과는 정적상관관계가 있었다. 직무만족도의 영향요인으로는 자기효능감, 30~35세의 연령, 근무부서로는 내과병동, 수술실, 미혼 등이 확인되었다. 이에 병원간호사의 근무부서 및 연령대를 고려한 자기효능감 정도를 파악하여 상담 등 간호중재를 수행한다면 직무만족도를 증진시키는

데 도움이 될 것으로 기대된다. 본 연구는 일개 대학병원 간호사를 대상으로 연구하였으므로 연구결과를 일반화하는 것에 제한점이 있다. 추후 이와 같은 연구결과를 통해 병원간호사의 근무부서의 특징, 연령대, 자기효능감 정도를 고려하여 직무만족도를 향상 시킬 수 있는 전략적 중재프로그램을 개발하는 연구가 필요함을 제언한다.

References

1. M. Y. Choi, H. S. So, E. Ko. "Influences of Occupational Stress, Ethical Dilemma, and Burnout on Turnover Intention in Hospital Nurses", *Journal of the Korean Academy of Fundamentals of Nursing*, Vol.26, No.1 pp. 42-51, (2019).
2. B. S. Lee, S. R. Kang, H. O. Kim. "Experience of Job Satisfaction in Clinical Nurses : Application of Focus Group Methodology", *Journal of Korean Academy of Nursing*, Vol.37, No. 1 pp. 114-124, (2007).
3. J. Choi, H. J. Park. "Professional Self-concept, Self-efficacy and Job Satisfaction of Clinical Nurse in Schoolwork", *Journal of Korean academy of nursing administration* Vol.15, No. 1 pp. 37-44, (2009).
4. S. H. Kim, M. A. Lee, "A Study of the Reward and the Job Satisfaction Perceived by Nurses", *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.12, No.1 pp. 122-130, (2006).
5. Y. S. Cho, J. Park, S. Y. Ryu, M. G. Kang, S. Min, H. S. Kim, Y. J. Ha, E. A. Kim. "Influence of Organizational Culture and Health Promotion Life Style on Job Satisfaction in General Hospitals Nurses", *Journal of Korean public health nursing*, Vol.26, No.1 pp.5-15, (2012).
6. J. H. Lim, S. H. Lee, J. A. Yoon, M. Y. Chon., "A Study on the Professional Self-concept, Self Efficacy and Job Satisfaction of Hemodialysis Unit Nurses", *The Korean journal of rehabilitation nursing*, Vol.15, No.1 pp.54-62, (2012).
7. S. H. Lee. "A Study on the Relationship between Professional Self-Concept, Self-Efficacy and Job Satisfaction in Clinical Nurses", *Korean Journal of Adult Nursing*, Vol.20, No.1 pp. 10-20, (2008).
8. Duggleby. D, Copper. D, & Penz. K. "Hope, self-efficacy, spiritual well-being and job satisfaction", *Journal of Advanced Nursing*, Vol.65, No.11 pp. 2376-2385, (2009).
9. Bandura, A. "Perceived self-efficacy in connective development and functioning", *Educational psychologist*, Vol.28, No.2 pp.117-148, (1994).
10. Judge, T. A., & Bono, J. E. "Relationship of core self-evaluations traits--self-esteem, generalized self efficacy, locus of control, and emotional stability--with job satisfaction and job performance: A meta-analysis." *Journal of Applied Psychology*. Vol.86, No. 1, pp.80-92. (2001).
11. C. Barrett, F. Myrick,. "Job satisfaction in preceptorship and its effect on the clinical performance of the preceptee", *Journal of Advanced Nursing*, Vol.27, pp. 364-371. (1998)
12. K. S. Jang. "A Study on Establishment of Clinical Care Development Model of Nurses" Unpublished doctoral Yonsei University, (2000).
13. D. S. Byun, Y. H. Yom. "Factors Affecting the Burnout of Clinical Nurses - Focused on Emotional Labor", *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol.15, No.3 pp.444-454, (2009).
14. K. S. Yoon, S. A. Park. "Development and Validation of an instrument to measure the Job Satisfaction of Perioperative Nurses", *Journal of Korean Clinical Nursing Research* Vol.15, No.1 pp. 93-106, (2009).
15. Tzeng, H. M, "The influence of nurses' working motivation and job satisfaction on

- intention To quit; an empirical investigation in taiwan.” *International Journal of Nursing Studies*, Vol.39, No.8 pp. 867-887, (2002).
16. LU, H., White, A. E., & Barriball, K. L. “Job satisfaction among nurses; a literature review”. *International Journal of Nursing Studies*, Vol.42, No.2, pp. 211-227, (2005).
 17. I. S. Yoo. “*Difference in Job Satisfaction According to Nurses’ Personality Type*”. Unpublished master’s thesis, Sungshin University, (2014).
 18. Y. K. Kong. “*Clinic Nurse’s Job Stress, Self Efficacy and Job Satisfaction*” Unpublished master’s thesis, Nambu University, (2015).
 19. Y. S. Bong, H. S. So, H. S. You. “A Study on the Relationship between Job Stress, Self-Efficacy and Job Satisfaction in Nurses” *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol.15, No.3, pp.425-433, (2009).
 20. S. S. Son, S. J. Yang. “Job Stress and Job Satisfaction among Nurses in Gastrointestinal Endoscopy Units” *Journal of Korean Clinical Nursing Research* Vol.20, No.2 pp. 189-199, (2014).
 21. Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., and Rogers. R.W. “The self-efficacy scale; Construction and Validation”, *Psychological Report*. Vol.51, pp.663-670, (1982).
 22. A. S. Jung. “*A Study on the Relations Between a Health Promoting Behaviors and Self-efficacy in General Hospital nurse*”, Unpublished master’s thesis, Hanyang University (2007).
 23. W. H. Lee, J. J. Kim, S. J. Yu, H. K. Hur, K. S. Kim, S. M. Lim, “Research for development of clinical performance measurement tool of nursing college students”, *Yonsei University Nursing Journal*, Vol.13, pp. 17-29, (1991).
 24. Stamps, P. L., Piedmont, E. B., Slavitt, D. B., Haase, A. M. “Measurement of work satisfaction among health professionals”. *Medical Care*, Vol.16, No.4 pp. 337-352, (1978).
 25. S. A. Park, S. N. Yun. “Measurement of job Satisfaction of Nurses and Health Workers in Health Centers”, *Journal of Korean academy of nursing* Vol.22, No.3 pp. 316-324, (1992).
 26. A. K. Lee, J. Y. Yeo, S. W. Jung, S. S. Byun. “Relations on Communication Competence, Job-stress and Job-satisfaction of Clinical Nurse”, *The Journal of the Korea Contents Association* Vol.13, No.12 pp. 299-308, (2013).
 - 27 H. Kim, Y. S. Park, “Effects of Emotional Labor and Self-efficacy on Psychosocial Stress of Nurses,” *Journal of Korean academy of nursing administration*, Vol.21, No.1 pp. 111-121, (2015).
 - 28 N. H. Lee, “*A Study on the Relationship between Burnout, Job Stress and Self-Efficacy in Psychiatric Nurses*”, Unpublished master’s thesis, Ewha Womans University. (2011).
 29. H. Y. Son, K. M. Sung. “The Mediating Effects of Self-efficacy in the Relationship between Communicative Competence within the Medical team and Turnover Intention in Hospital Nurses”, *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society* Vol.18, No.12 pp. 300-309, (2017).
 30. M. H. Sung, O. B. Eum. “Relationships between Critical Thinking Disposition, Professional Nursing Competence and Job Satisfaction in Clinical Nurses” *Journal of Korean academy of nursing administration* Vol.15 No.1, pp. 26-36, (2009).
 31. M. R. Kim. “*Clinical Nurses’ Professionalism, Nursing Performance and Intention of Retention*”. Unpublished master’s thesis, Hanyang University, (2008).
 32. Rane-Szostak, D., Robertson, J.F. “ Issues in measuring critical thinking: Meeting thd challenge.” *Journal of Nursing Education*,

- Vol.35, pp5-11, (1996).
33. Y. G. Kim. “*The Teamwork and job Satisfaction of Clinical nurses*”. Unpublished master’s thesis, Ajou University, (2014).
 34. J. Y. Choi. “Relationship between Nursing Organizational Climate and Job Satisfaction of Nurses in general hospitals” *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.6, No.2 pp. 227-243, (2000).
 35. Seomun, G. A. The relationship of self-leadership, job satisfaction, and perceived outcome in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, Vol.11, No.1 pp.1-13, (2005).
 36. K. J. Song, S. H. Park, J. S. Cho, M. K. Kwon, J. S. Park, S. N. Nam, M. You, M. A. Kim. “A Study on the Nurse Performance Appraisal in a University-affiliated Hospital”. *Clinical Nursing Research*, Vol.12, No.1 pp. 97-108, (2006).
 37. E. H. Kim. “A Convergence Study about Influences of Self-efficacy and Mindfulness on Job Satisfaction on General Hospital Nurses” *Journal of the Korea Convergence Society*, Vol.7, No.5 pp. 107-116, (2016).
 38. K. S. Er, H. K. Her, K. K. Kim, Y. J. Cho, E. H. Kim, S. J. Kim. “The Relationship between Job Characteristics, Job Satisfaction, and Intents to Leave among Hospital Nurses” *Korean Clinical Nursing Research*, Vol.9, No.2 pp. 81-92, (2004).
 39. Y. H. Lee. “*Competency of Nursing Performance and Job Satisfaction of the Nurses in the Operating Room*” Unpublished master’s thesis, Chonnam National University, (2011).
 40. Willemsen-McBride Tara. “Preceptorship planning is essential to perioperative nursing retention: Matching teaching and learning styles.” *Canadian Operating Room Nursing Journal*, Vol.28, No.1 pp. 8, 10-1, (2010).
 41. Ma, Cben-Chung., Samuels, Michael. E., Alexander, Judith. W. “Factors that influence nurses’s job satisfaction”. *The Journal of Nursing Administration*, Vol.33, No.5 pp, 293-299, (2003).
 42. G. B. Wie. “Analysis of the Influence of Job Stresses in Hospital Staffs on Organizational Commitment and Job Satisfaction” *Journal of Regional Development Studies*, Vol.18, No.2 pp. 163-185, (2009).